

ergon

trabalh - travail - treball

Bulletin d'information de la
conférence régionale du travail



CAPEB Languedoc-Roussillon, CGPME, CJD Languedoc-Roussillon, DRDFE, Fédération française du bâtiment Languedoc-Roussillon, Fédération régionale de la coopération agricole, Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles, Inspection régionale du travail des transports, Inspection du travail de l'emploi et de la politique sociale agricole, MEDEF Languedoc-Roussillon, Services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, UMIH, UNAPL, UPA Languedoc-Roussillon, Unions régionales CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT-FO.

EDITORIAL

Conférence Régionale du Travail Cap sur un dialogue social réactif et productif

Mener de front une approche régionale et territoriale. Se confronter davantage encore au terrain. Elargir le cercle de ses partenaires. Démultiplier le dialogue social en aidant au plan local la constitution d'espaces de dialogue social structurés à l'image de la CRT. Créer des passerelles, partager les expériences. Bâtir en total partenariat des solutions en prise directe avec la réalité. Mettre en ressource et en synergie, chaque fois que possible, les savoir-faire et les informations. Rechercher activement des solutions qui puissent être rapidement opérationnelles. Donner ainsi aux fondements de la Conférence, "le dialogue social au service de la qualité de l'emploi", une réalité de proximité. En un mot, rendre le dialogue social encore plus réactif et productif. Telles sont les directions prises par l'ensemble des partenaires pour s'attaquer aux différents chantiers issus directement des rencontres territoriales et du Forum tenus en 2006 et des contacts qui suivirent. Ils pour thèmes principaux : sécurité et hygiène dans le bâtiment, dialogue social et territoires, qualité de l'emploi dans les groupements d'employeurs ou dans les services à la personne.

En choisissant dans la problématique emploi le versant travail, autrement dit les conditions de travail et la qualité d'emploi, la Conférence Régionale du Travail a toujours voulu placer l'homme au centre de ses préoccupations. Pour mener sa démarche elle s'est dotée d'un mode de fonctionnement original basé sur le dialogue social permanent

et associant, dans une étroite collaboration et sous une forme tripartite encore unique en son genre en France, les trois collèges essentiels du monde du travail, syndicats de salariés, organisations patronales et administrations d'Etat (*).

Leur conviction partagée, les différences, loin de servir à alimenter ou justifier l'affrontement, doivent être considérées, bien au contraire, comme un extraordinaire vivier générateur d'idées et de progrès. Leur axe de travail, si l'emploi est une question plus que justifiée encore faut-il que la qualité de l'emploi soit au rendez-vous car c'est bien sous cette condition essentielle que tout emploi créé s'inscrira effectivement dans une véritable dimension de progrès. Une préoccupation qui justifie ses actions depuis maintenant près de six ans et qui explique qu'aujourd'hui la CRT sorte de la confidentialité et tende à devenir au plan régional une structure référente.

Dans cette démarche originale (ni institution, ni organisme, la Conférence n'existe et ne fonctionne que par la volonté et l'implication de chacun), l'ensemble des partenaires a donc décidé de s'engager le plus rapidement et le plus concrètement possible sur un certain nombre de chantiers mais selon une démarche qu'elle veut mener pas à pas, avec méthode et pragmatisme. Avec, chevillée au corps, que le dialogue social, quelle qu'en soit la qualité, ne vaut que par l'action qui s'ensuit.

La Rédaction

**Direction
de la publication :**
Conférence
Régionale du Travail
3 Place Paul Bec
34000 Montpellier

Rédaction :
Yves Jolis

PAO :
DRTEFP/ESPE

Impression :
DRTEFP
ISSN : 1637-4630

(*) : CGPME, MEDEF, UMIH, UNAPL, UPA, CFDT,
CFE-CGC, CFTC, FO., DRDFE, DRTEFP, ITEPSA,
Inspection du travail des transports

Hygiène et sécurité dans le bâtiment, un chantier plus que jamais d'actualité



Un chiffre clef :

Accidents du travail / 1000 salariés

France 2004 : 89,5

Région LR : 101,6

Intitulé Comité Technique National : BTP

Code C.T.N. : B

Source : CRAM L.R.

Tout en reconnaissant que, dans le secteur bâtiment travaux publics, des améliorations incontestables ont été apportées depuis quelques années dans le domaine des conditions de travail, l'ensemble des partenaires de la CRT, patronat, syndicats et administration du travail, a bien été obligé de constater qu'un certain nombre de points noirs subsistaient de façon récurrente. De fait les problèmes concernant les EPI et les échafaudages sont encore très fréquents, et les consignes élémentaires de sécurité et d'hygiène sont trop souvent bafouées. Conséquence immédiate, des conditions de travail qui, de l'avis de beaucoup et malgré les efforts, tendent à se dégrader. Ces problèmes, qui ont directement trait à la qualité de l'emploi, participent par ailleurs fortement à l'image négative de ces métiers avec pour effet que ce secteur, malgré les commandes, connaît une pénurie de main d'œuvre voire une désaffection progressive, 60% des gens formés n'y poursuivant pas leurs carrières. Un sujet supplémentaire d'inquiétude pour les artisans et chefs d'entreprise.

Il est vrai que la structuration même de ce secteur et son mode de fonctionnement ne facilite pas la mise en place de solutions. Ainsi pour Mario Ferral (CGT) « la sous-traitance très importante dans ce secteur et pratiquée la plupart du temps par de grands

groupes, accentue les problèmes de contrôles des conditions de travail notamment en ce qui concerne le respect de la réglementation en terme d'hygiène et de sécurité, une situation souvent très difficile à gérer ou à détecter pour des chefs de chantiers ». Pour Gérard Deyrmondjian (CFTC) « la majeure partie du secteur BTP comprenant des TPE, souvent moins de 10 salariés, il n'y a pas de représentants du personnel et encore moins de délégués syndicaux ce qui rend d'autant plus difficiles la sensibilisation, les conseils voire les alertes en cas de problème ».

Pour Eric Piecko (DRTEFP) « l'inspection du travail est très préoccupée par ce problème d'hygiène et de sécurité qui figure, à côté du travail illégal, comme l'une des priorités actuelles de l'administration ». Et de souligner « si des outils existent, nous constatons cependant une dégradation des conditions de travail ».

Conscients du problème, certains dans la région ont déjà commencé à s'y atteler. C'est la cas d'une initiative très intéressante, intitulée "construire en sécurité" et menée actuellement dans les P.O., et qui, avec plusieurs niveaux de mobilisation et dans le cadre d'une démarche de progrès, inclut les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ainsi que la maîtrise d'ouvrage, la maîtrise d'œuvre et des acteurs de la

prévention, CHSCT, CRAM, OPPBTP, médecine du travail, coordonnateurs de sécurité et inspection du travail. Un exemple qui a conduit la CRT à envisager, dans un souci d'efficacité, à associer à ses réflexions les gros donneurs d'ordres, privés mais aussi institutionnels (région, départements, communautés d'agglomération ou de communes).

Quelques idées commencent à être évoquées. Gilles Rousselet (CFDT), rejoint en cela par Mario Ferral et Franck Vidal (FO), évoque celle de « préventeurs syndicaux » en prenant pour référence l'agence européenne de Bilbao, d'autres comme Henri Nury (CFTC) évoquent la possibilité d'obliger les donneurs d'ordre à une « clause sociale d'application des conditions d'hygiène et de sécurité »... Des suggestions bien entendu qui sont loin d'être exhaustives tant ce sujet est vaste et complexe.

Décidés à prendre le problème à bras le corps, l'ensemble des partenaires concernés au sein de la CRT a donc décidé de s'engager dans ce chantier avec la ferme volonté de se fixer des objectifs précis, en réactivant les outils existant mais aussi en explorant de nouvelles pistes, afin d'aboutir à une mise en action pragmatique avec une obligation de résultats mesurables à plus court terme possible. Une démarche collective où le dialogue social prend tout son sens ■

Didier Rey, nouveau directeur régional du travail, remplace Jacques Morel



Jacques Morel, directeur régional du travail et de ce fait, en tant que membre du collège administration, l'un des trois co-présidents de la Conférence Régionale du Travail, a légitimement pris sa retraite en décembre 2006. Il avait d'ailleurs été l'un des fondateurs de la CRT dans laquelle il s'est beaucoup investi. C'est Didier Rey, nouveau directeur régional de la DRTEFP L.R. qui, tout naturellement, assume désormais cette responsabilité au sein de la CRT.



Services à la personne, comment créer et pérenniser des emplois de qualité



Actuellement l'une des pistes "emplois" les plus communément évoquées concerne le secteur des services à la personne, un secteur qui dépasse largement le seul cadre des personnes âgées, isolées ou malades. Songeons aux problématiques liées à la garde d'enfants par exemple. A l'évidence, et les différentes rencontres territoriales menées entre autres par la Conférence courant 2006 l'ont confirmé, cette préoccupation est parfaitement présente en Languedoc Roussillon où, comme l'ont souligné diverses animatrices d'organismes de développement, ces métiers apportent "un lien social fort". Mais s'il y a là un incontestable gisement d'emploi, particulièrement intéressant dans certaines zones territoriales, force est aussi de constater qu'emploi ne rime pas toujours, et c'est un euphémisme, avec qualité d'emploi. De fait les interrogations sont multiples.

En premier lieu, et tous le soulignent, ce secteur est caractérisé par une grande précarité d'emploi. Temps partiels, quand ils ne sont pas partagés entre différentes structures, conditions de travail souvent pénibles quand elles ne sont pas pénalisées par des temps de déplacement importants non reconnus dans le temps de travail et limitant de fait l'activité, revenus faibles voire aléatoires, sont des raisons couramment évoquées.

Paradoxalement, et bien qu'il soit appelé à demander une professionnalisation accrue, ce secteur offre souvent peu de perspectives de carrière. Il y est généralement difficile d'élaborer des parcours professionnels avec les formations induites faute de résoudre entre autres les questions de disponibilités et de remplacements. Autre point non négligeable, ces emplois concernent quasi exclusivement des femmes, plus de 95%. La précarité se double alors d'un caractère particulièrement inégalitaire.

A ce constat il faut ajouter des difficultés quasi structurelles avec un patronat très multi formes où l'on trouve aussi bien des collectivités territoriales que des associations et des particuliers, avec des salariés intervenant parfois dans plusieurs structures. Autant de raisons qui rendent difficile la capacité à réunir les partenaires sociaux, tant patronaux que syndicaux, ce qui obère d'autant la pratique d'un dialogue social et partant la recherche de solutions constructives.

Aujourd'hui des initiatives et des réflexions sont en cours. Le CBE des Cévennes, par exemple a fait réaliser une étude pour évaluer les problématiques sur toute la chaîne, des médecins et infirmières aux structures existantes, associatives pour la plupart, en passant par les structures hospitalières, centres d'accueil, maisons de retraite et les services intégrés dans les collectivités (CCAS).

Le pays Corbières-Minervois s'interroge également sur la mise en synergie des compétences.

Le pays Pyrénées Méditerranée voit dans ce secteur une opportunité pour compenser le déclin progressif de l'activité thermique qui emploie du personnel de qualité. Côté solutions, différents axes de travail sont en chantier dont beaucoup visent à mutualiser les emplois, entre autres par des groupements d'employeurs associant les secteurs public et privé.

Consciente que développer l'emploi dans ce secteur ne pourra se faire sans traiter de front la question "qualité d'emploi" (conditions de travail / pérennisation, formation, parcours...), la CRT a décidé de s'engager aux côtés des acteurs territoriaux pour les accompagner dans leurs démarches ■

Le dialogue social, moteur de projets au cœur des territoires



Territorialiser le dialogue social, tel est l'un des axes majeurs qui a émergé lors de l'année 2006 au fil des travaux et rencontres locales organisées par la CRT. Il fait tout logiquement réponse aux attentes exprimées par de nombreux acteurs socio-économiques des territoires. Les partenaires de la Conférence se sont donc fixés, au travers d'une commission spécifique "dialogue social et Territoires", des objectifs précis, avec, à la clef, un programme d'action qu'ils comptent mettre en place pas à pas, avec réalisme mais le plus rapidement possible.

D'abord celui de constituer une structure référence pour favoriser, voire accompagner, le fonctionnement du dialogue social dans les territoires, notamment en les aidant à trouver des partenaires locaux. Objectif à terme aider à la création d'espaces territoriaux permanents de dialogue social.

Ensuite celui d'être une structure qui, à l'écoute des besoins des territoires pourrait leur apporter un appui et engager des réflexions sur des thématiques spécifiques avec, si besoin, le soutien logistique de la CRT. Une démarche qui serait menée en respectant bien entendu l'identité des territoires. Il ne s'agit pas en effet de se substituer à eux mais bien de contribuer à créer une dynamique propre à favoriser l'émergence de solutions partagées et bien sûr leurs mises en action.

Enfin celui de faire de la CRT une plateforme interactive chargée de centraliser et de diffuser informations, expériences et initiatives. Autrement dit de "faire dialoguer les informations". Concrètement elle pourrait générer à terme un "observatoire du dialogue social" permettant aux partenaires régionaux et territoriaux d'indiquer à la CRT les thématiques sensibles qu'elle pourrait travailler, d'accompagner les partenaires d'un projet au plan méthodologique, d'aider à constituer les collègues partenaires, d'être un "référant" et un centre "ressource", et de faciliter les mises en contact. Dans le droit fil de cette démarche, un "label CRT" pourrait être créé avec pour fonction de se porter "garant" et donc de "valider" dans toute élaboration et mise en œuvre de projets la prise en compte, au travers du dialogue social, de la qualité de l'emploi.

Toute cette démarche implique évidemment qu'en a priori les acteurs soient "formés" au dialogue social et qu'ils en maîtrisent de façon pragmatique les composantes de fonctionnement. C'est vrai au niveau régional mais également au niveau local. D'où l'idée en cours d'élaboration d'un "séminaire formation au dialogue social" le plus largement ouvert et qui pourrait être mis en place courant 2007 ■

La qualité de l'emploi, un enjeu essentiel pour les Groupements d'Employeurs



En mai 2006 le journal "Les Echos" dénombrait en France, tant dans les secteurs de l'industrie et de l'agriculture que des services, 3 000 Groupements d'Employeurs, impliquant 60 000 entreprises et employant 30 000 salariés. Preuve que, pour récente que soit la démarche, elle n'en devient pas moins aujourd'hui une réalité de plus en plus présente dans le paysage socioéconomique.

L'agriculture au travers des CUMA avait d'ailleurs et depuis longtemps dessiné les prémices de cette nouvelle forme de structure. Pas étonnant donc qu'il soit le secteur qui compte le plus de G.E.

Cela étant aujourd'hui cette réflexion touche des domaines de plus en plus diversifiés quand elle ne cherche pas à conjuguer différents secteurs, tourisme, bâtiment, agriculture ou services à la personne pour n'en citer que quelques-uns. Du coup, à côté de G.E. mono sectoriels, on assiste à la recherche de création de G.E. multi sectoriels ce qui, même si cela élargit effectivement les perspectives de création d'emplois, ne facilite pas les choses en terme de constitution et de fonctionnement.

Dans cette démarche, la région ne fait pas exception, mutualiser les emplois apparaissant souvent comme une solution à de réels problèmes de chômage ou d'emploi précaire. Pour autant, cette formule, dont les objectifs de "fixation" ou de "création" d'emploi sont évidents, n'inclut pas toujours en corollaire, loin s'en faut, une véritable dimension de qualité d'emploi, notamment en terme de conditions de travail, de parcours professionnel et de pérennité, des facteurs pourtant déterminants de réussite.

Actuellement de multiples initiatives sont en cours dans la région pour créer des G.E., mono ou multi sectoriels. D'autres commencent à voir le jour, suscitant certes l'intérêt mais aussi nombre d'interrogations voire de difficultés.

Tout naturellement la CRT a donc décidé de s'emparer de cette question sous l'angle du dialogue social et de la qualité de l'emploi, une question qu'elle entend aborder tant au plan régional que local et où l'appui et le partenariat des territoires sera bien évidemment précieux.

Qualité de l'emploi...

En 2003, lors de la conférence de la présidence de l'Union Européenne dont le thème était "pour une meilleure qualité des emplois", Laurette Onkelinx, vice 1^{er} ministre belge, énonçait dix critères définissant la qualité de l'emploi. Entre autres, « une juste rémunération, un emploi adapté aux compétences, des conditions de travail de qualité (santé / sécurité / organisation du travail / logement, etc), la prise en compte prévisionnelle de parcours professionnels (ce qui inclut notamment la formation), et l'égalité hommes femmes ».

Une réflexion qui vaut charte pour tous les partenaires de la Conférence.

Quant aux questions, elles ne manquent pas. Comment détecter et analyser les emplois qui pourraient être mutualisés? Comment intégrer les dimensions formation, conditions de travail, qualité de l'emploi et pérennisation dans ce nouveau cadre d'emploi mis à disposition des salariés? Comment les gérer? Avec qui? Comment mettre en place et articuler un dialogue social permanent pour aider à répondre à toutes ces questions? Comment résoudre les difficultés à organiser des approches de multi emplois? Que faire pour que ces emplois ne soient pas effectivement perçus la plupart du temps comme synonymes de précarité, de conditions de travail souvent approximatives et de non-développement de parcours professionnels?

En outre la majeure partie des partenaires potentiels de GE est constituée de Très Petites Entreprises, des structures où le dialogue social institutionnalisé n'a que peu voire pas de place. Cela étant certains employeurs considèrent qu'un GE n'est pas un espace pour le dialogue social et que celui-ci doit être exercé au sein des entreprises adhérentes. Or les salariés dépendent du GE. Un paradoxe qu'il faudra certainement résoudre faute que la qualité de l'emploi ne soit pas toujours au rendez-vous.

Enfin les G.E. peuvent se constituer entre partenaires d'un même secteur, mais également entre partenaires de secteurs différents, privé, public, collectivités voire associations, ce qui ne facilite pas les choses. Songeons également aux problèmes soulevés par la disparité des régimes.

L'objectif de la CRT est donc d'apporter, principalement sous l'angle de la qualité de l'emploi, une contribution utile et concrète aux projets de constitution de GE sur la région avec peut-être, en ligne de mire, l'élaboration d'une "charte CRT" ou "d'un guide de bonne conduite pour les GE ou les GEIQ" concernant tant les salariés que les employeurs. Parallèlement il faut savoir que, sur ce thème, des pistes de travail sont d'ores et déjà en cours d'approche, notamment la création d'un Centre Ressources des GE.

Chercher comment créer les conditions d'une véritable qualité d'emploi garantie par le fonctionnement du dialogue social au sein de ce nouveau type de structures est certes un objectif ambitieux, mais il s'inscrit parfaitement dans le fil des fondements de la Conférence ■

CRT, le calendrier...

Réunions de travail du 2^{ème} trimestre :

- Jeudi 24 mai : commission "Hygiène et sécurité dans le BTP".
- Vendredi 8 juin à 9H : commission "Dialogue social et territoires"
- Vendredi 8 juin à 10H : commission "Qualité de l'emploi dans les groupements d'employeurs"
- Mercredi 13 juin : Comité de pilotage.

Contacts, infos...

Les actes des Rencontres territoriales 2006 et du Forum 2006 de la CRT ont été édités. Des vidéos "extraits des Rencontres" ont été réalisées.

La Conférence a édité par ailleurs une série de documents, notamment une publication spéciale de mai 2006 sur le vieillissement de la population active.

Tous ces documents sont disponibles auprès du secrétariat de la CRT. Ils peuvent être également consultés sur le site : www.conference-crt.com